Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

PREFECTURE DE LA VIENNE

Pacte territorial pour l'emploi des personnes handicapées de la Vienne

pour l'égalité des chances et des droits à l'emploi

Direction départementale du travail
de l'emploi et de la formation
professionnelle de la Vienne

Poitiers, le 13 mai 2005

Pacte Territorial pour l'Emploi des Personnes Handicapées de la Vienne

SOMMAIRE

Préambule p. 4

Contexte local p. 5

Article 1 : Objectifs du pacte territorial p. 7

Article 2 : Actions du pacte territorial p. 7

Axe 1 : Mobiliser les Entreprises pour l'emploi de personnes handicapées p. 7

Action 1 : Mobiliser les entreprises n'employant pas de travailleur handicapé p. 7

Action 2 : Sensibiliser les entreprises engageant une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) à l'emploi et au maintien dans l'emploi de personnes handicapées p. 8

2-1 : Accompagner le maintien dans l'emploi par le reclassement professionnel p. 8

2-2 : Mobilisation de la Chambre de Métiers et de l'Artisanat de la Vienne p. 9

Action 3 : Mobiliser des entreprises partenaires s'engageant sur une politique active d'insertion des personnes handicapées p. 9

Adia (agences de la Vienne), Auchan (3 établissements de la Vienne) p. 10

Caisse d'épargne Poitou-Charentes, CEGETEL, GLE Mode d'emploi p. 11

PBL SA, THALES (2 établissements de la Vienne) p. 12

Védior Bis (agences de la Vienne) p. 13

Axe 2 : Favoriser l'accès à l'emploi des travailleurs handicapés p. 14

Action 4 : Accompagner les demandeurs d'emploi handicapés pour un retour à l'emploi p. 14

Action 5 : Apprentissage des jeunes handicapés p. 14

Action 6 : Qualifier des demandeurs d'emploi handicapés pour l'emploi p. 14

Action 7 : Mobiliser les mesures d'aide à l'emploi p. 15

Axe 3 : Rapprocher le milieu de travail protégé et le milieu ordinaire de travail p. 15

Action 8 : Action expérimentale de sortie de CAT vers le milieu ordinaire de travail p. 15

Action 9 : Dynamiser l'évolution des emplois d'entreprises adaptées (ateliers protégés) vers les entreprises habituelles p. 16

Axe 4 : Organiser l'information sur l'emploi des travailleurs handicapés p. 17

Action 10 : Mobiliser les ressources du Centre National sur le Travail des Handicapés p. 17

Action 11 : Relayer les informations sur l'emploi des personnes handicapées, nouvelles dispositions législatives, services, aides et moyens disponibles sur le territoire p. 18

Article 3 Conditions de réussite du pacte territorial p. 19

Article 4 Dispositions financières p. 19

Article 5 Durée du pacte territorial p. 19

Article 6 Suivi et évaluation p. 19

Article 7 Elargissement du pacte territorial p. 19

Signataires du pacte territorial p. 21 et 23

Préambule

L'emploi des personnes handicapées constitue une priorité nationale fixée par le Président de la République, qui trouve sa traduction dans la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, ainsi que dans la politique publique de l'emploi.

Le principe de non-discrimination en raison du handicap dans le cadre professionnel, consacré par la loi du 11 février 2005, prévoit que des mesures appropriées soient prise pour permettre aux travailleurs handicapés d'accéder à un emploi, de le conserver et d'y progresser.

Il s'agit d'un principe général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, concernant l'ensemble des acteurs socio-économiques.

Le programme départemental d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés (PDITH), mis en place et piloté par l'Etat (direction du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle) avec l'AGEFIPH, structure les actions territoriales autour de trois axes prioritaires :

- la mobilisation des entreprises
- la préparation et l'accès à l'emploi
- le rapprochement des entreprises avec le milieu protégé

Ces actions font l'objet d'un suivi et d'une évaluation annuelle.

Le pacte territorial pour l'emploi des personnes handicapées de la Vienne, par une dynamique renouvelée et un partenariat élargi, vise à mettre l'accent, à impulser et à promouvoir des actions du programme départemental pour l'emploi des personnes handicapées.

L'engagement des partenaires, nouveaux pour certains, et en particulier d'une dizaine d'entreprises réparties sur le département, concrétise cette volonté partagée d'agir et de rendre visibles ces actions et leurs résultats.

Au delà des résultats attendus de chacune des actions, le pacte sera un levier pour porter notre ambition d'égalité des chances et des droits à l'emploi, et un moyen d'avancer collectivement sur l'intégration de la dimension "handicap" dans les domaines de l'emploi, de façon transversale et systématique.

Le caractère expérimental du Pacte territorial nous a conduit à nous concentrer sur des actions et des partenariats. Ainsi, le maintien dans l'emploi, l'élévation des compétences (formation et validation des acquis de l'expérience), la création-reprise d'entreprise et l'emploi dans les fonctions publiques (Etat, territoriale et hospitalière) ne figurent pas dans les axes d'intervention de ce pacte.
Ces domaines sont d'ores et déjà pris en compte par le PDITH ou le seront dès cette année, en particulier l'emploi dans les fonctions publiques, et pourront s'intégrer au pacte territorial par voie d'avenant au cours de sa première année.

Enfin, il faut remercier l'ensemble des partenaires qui se sont mobilisés autour de l'élaboration de ce pacte, qu'ils en soient signataires ou non, pour leur investissement et les engagements pris pour l'égalité des chances et des droits à l'emploi des personnes handicapées.

Contexte local

Situation de l'emploi

L'analyse de la demande d'emploi, révèle très clairement les difficultés que rencontrent les personnes handicapées sur le marché du travail, dont le fonctionnement apparaît discriminatoire à leur égard.

Ainsi, quand la situation globale se dégrade, elle se dégrade plus fortement pour les personnes handicapées. Et quand la situation de l'emploi s'améliore, l'impact est plus tardif et moindre pour ces derniers.

Le risque de rester durablement au chômage est également plus élevé pour les personnes handicapées.

La demande d'emploi dans la Vienne

Au 31 décembre 2004, la Vienne comptait :

- 1.153 travailleurs handicapés inscrits en catégorie 1 (*), soit 7,5 % des 15.317 inscrits dans cette catégorie,
- 1.661 travailleurs handicapés inscrits en catégories 1,2,3 (*), soit 9 % des inscrits dans ces catégories,
- 2.097 inscrits toutes catégories confondues, soit 7,7 % de l'ensemble des demandeurs d'emploi.

Sur l'ensemble des inscrits, la part des personnes à la recherche d'un emploi à temps partiel, inscrites en catégorie 2 (*), est nettement plus importante parmi les handicapés (21,9 %) que parmi les autres inscrits (9,3 %).

On constate également que les personnes handicapées profitent moins de la dynamique du marché du travail, seulement 7,4 % d'entre elles sont inscrites en catégorie 6 (*) pour 15,9 % des non handicapées.

Quelques caractéristiques des demandeurs d'emploi handicapés inscrits en catégories 1, 2 et 3

En un an, leur nombre a augmenté de 6,9 %, alors qu'il augmentait de 3,8 % pour les autres.

Leur part dans la demande d'emploi progresse régulièrement, passant de 6,2 % fin 1997 à 9 % fin 2004.

La part des femmes est passée de 37 % fin 1997 à 43 % fin 2004.

Ils sont plus âgés, 27,8 % ont plus de 49 ans, pour seulement 13,4 % des demandeurs d'emploi non handicapés.

Le risque de chômage de longue durée est plus élevé, leur nombre a progressé de 12,6 % en un an et de 9 % pour les non handicapés. 45,2 % des handicapés étaient inscrits depuis au moins un an, pour 35,7 % des non handicapés.

Enfin, un niveau de formation moins élevé et une qualification moindre des demandeurs d'emploi handicapés sont également des freins à l'accès à l'emploi :

- 17,6 % ont un niveau égal ou supérieur à IV (bac et +), pour 43,3 % des inscrits non handicapés,
- 52,1 % sont qualifiés, pour 68,3 % des non handicapés.

(1) : demandeurs d'emploi immédiatement disponibles à la recherche d'un emploi à temps plein
(2) : demandeurs d'emploi immédiatement disponibles à la recherche d'un emploi à temps partiel
(3) : demandeurs d'emploi immédiatement disponibles à la recherche d'un emploi d'une durée limitée
(6) : demandeurs d'emploi ayant exercé une activité "réduite" d'au moins 78 h le mois précédent, à la recherche d'un emploi à temps plein

La réalité de l'emploi des personnes handicapées est difficile à évaluer, dans la mesure où les seules informations actuellement disponibles proviennent de l'exploitation des déclarations d'emploi prévues par la loi de 1987, elles ne concernent que les entreprises du secteur privé de plus de 20 salariés.

Bien entendu, l'emploi des personnes handicapées ne dépend pas que des entreprises assujetties à la loi de 1987.

Mais nous ne pouvons pas apporter, à ce jour, d'informations sur l'emploi sous les divers statuts non salariés (indépendants, professions libérales, chefs d'entreprise), dans les petites entreprises, qui jouent elles aussi un rôle d'intégration important, et enfin dans les fonctions publiques.

Dès 2006, ces dernières seront soumises aux mêmes obligations que les entreprises privées de plus de 20 salariés, avec une déclaration annuelle d'emploi et le versement d'une contribution au fonds spécifiquement créé, pour celles qui ne justifieront pas de 6 % de personnes handicapées dans leur effectif.
Nous engagerons un travail dans ce secteur, dans le cadre du programme départemental d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés, avant fin 2005.

L'obligation d'emploi de travailleurs handicapés dans la Vienne

La loi du 10 juillet 1987 a instauré, pour les établissements d'au moins 20 salariés, une obligation d'emploi de personnes reconnues handicapées par la COTOREP, de victimes d'accident du travail ou maladie professionnelle justifiant d'une IPP et d'une rente, mutilés de guerre et assimilés (et autres), ci-après appelés handicapés.

L'exploitation des déclarations annuelles des entreprises privées, au titre de l'année 2003, fait ressortir les éléments suivants :

Parmi les **506 établissements** (hors milieu protégé) **assujettis** à l'obligation d'emploi dans la Vienne :

- **368 emploient des salariés handicapés**, au nombre de 1.540, dont :
  - 65 % d'hommes et 35 % de femmes
  - 2 % âgés de moins de 25 ans, 62 % de 25 à 50 ans, et 36 % de plus de 50 ans
  - 76 % reconnus travailleurs handicapés par la COTOREP, 17 % en IPP, et 7 % d'autres situations.
  - 88 % sont salariés de leur entreprise depuis plus de 2 ans
  - 88 % sont en contrat de travail à durée indéterminée.
- **138 n'emploient aucun salarié handicapé**, soit 27 % des établissements
  - dont 98 se libèrent de l'obligation exclusivement par un versement de la contribution à l'AGEFIPH
  - dont 36 se libèrent de l'obligation par un versement AGEFIPH et/ou par la sous-traitance auprès des entreprises du milieu protégé (centre d'aide par le travail ou atelier protégé)
- **25 établissements ont versé une contribution à l'AGEFIPH supérieure à 10.000 €** (5 %)

La mise en œuvre de l'obligation d'emploi au titre de 2003, valorisée en nombre "d'unités bénéficiaires" (UB), s'est déclinée comme suit :

- 3.019 UB déclarées sur 2.403 UB théoriques (6% de l'assiette des effectifs), dont :
  - 2.235 UB salariés, pour 1.540 personnes (en moyenne, un salarié représente 1,45 UB)
  - 280 UB en sous-traitance
  - 504 UB en versement AGEFIPH.

Sur la base de ces données provisoires, et sous réserve de redressements nationaux apportés par la DARES, **le taux d'emploi direct global de la Vienne s'établirait à 5,58 %**, calculé sur la base des UB de salariés.
Le même calcul, basé sur le nombre de personnes salariées (une personne = une UB), conduirait à un taux d'emploi de 3,85 %.

L'état des lieux de l'emploi des personnes handicapées dans les fonctions publiques, engagé dans les prochains mois, permettra d'affiner la connaissance de la réalité de l'emploi.

ARTICLE 1 : OBJECTIFS DU PACTE TERRITORIAL

Au vu de ces éléments et des constats réalisés par le comité de pilotage du PDITH, la décision a été prise d'élaborer un pacte territorial sur l'ensemble du département de la Vienne, articulé sur les quatre axes suivants :

1- mobiliser les entreprises pour l'emploi des personnes handicapées
2- favoriser l'accès à l'emploi
3- rapprocher les milieux protégé et ordinaire de travail
4- organiser l'information sur l'emploi des handicapés

Un objectif sur l'amélioration de l'emploi dans les Fonctions publiques sera défini dans les prochains mois, et fera l'objet d'un avenant.

ARTICLE 2 : LES ACTIONS DU PACTE TERRITORIAL

AXE 1 : MOBILISER LES ENTREPRISES POUR L'EMPLOI DE PERSONNES HANDICAPEES

ACTION 1 : Mobiliser les entreprises n'employant pas de travailleur handicapé

Contexte :

La mise en œuvre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés en 2003 s'est traduite de la façon suivante :

Parmi les **506 établissements** (hors milieu protégé) **assujettis** à l'obligation d'emploi dans la Vienne :

- **368 emploient des salariés handicapés**, au nombre de 1.540, dont :
  - 65 % d'hommes et 35 % de femmes
  - 2 % âgés de moins de 25 ans, 62 % de 25 à 50 ans, et 36 % de plus de 50 ans
  - 76 % reconnus travailleurs handicapés par la COTOREP, 17 % en IPP, et 7 % d'autres situations.

  - 88 % sont salariés de leur entreprise depuis plus de 2 ans
  - 88 % sont en contrat de travail à durée indéterminée.

- **138 n'emploient aucun salarié handicapé**, soit 27 % des établissements
  - dont 98 se libèrent de l'obligation exclusivement par un versement de la contribution à l'AGEFIPH
  - dont 36 se libèrent de l'obligation par un versement AGEFIPH et/ou par la sous-traitance auprès des entreprises du milieu protégé (centre d'aide par le travail ou atelier protégé)

- **25 établissements ont versé une contribution à l'AGEFIPH supérieure à 10.000 € (5 %)**

Objectif :

Diminuer de 20 % le nombre d'entreprises assujetties à l'obligation d'emploi de personnes handicapées n'ayant aucun travailleur handicapé ou ayant versé une contribution à l'AGEFIPH de 10.000 € ou plus, en 3 ans (durée du PTE PH)

Responsable de l'action : CAP EMPLOI

Partenaires : CAP EMPLOI, DDTEFP, AGEFIPH, ANPE, coordination PDITH

Moyens :

Plan de rencontre de l'ensemble des entreprises concernées, par CAP EMPLOI, visant à :

- cerner la problématique des entreprises n'employant pas de travailleur handicapé : quels freins , quelles représentations du handicap, quels besoins, quelles attentes ? Un diagnostic affiné doit permettre une réponse mieux adaptée.
- Informer (évolution de la législation, partenaires et outils mobilisables dans la Vienne), sensibiliser, pour mobiliser l'entreprise sur l'emploi des travailleurs handicapés
- faire des propositions et apporter des réponses aux demandes de l'entreprise, en service d'appui au recrutement. Ce travail sera conduit en partenariat étroit avec l'ANPE, avec mise en relation systématique d'un travailleur handicapé correspondant au profil de poste avec l'entreprise, lors du dépôt d'une offre d'emploi.

Indicateurs :

- Nombre d'entreprises assujetties n'ayant aucun TH en 2003 ayant recruté au moins une personne handicapée
- Nombre d'entreprises assujetties ayant versé plus de 10.000 € à l'AGEFIPH au titre de 2003 ayant recruté au moins une personne ou augmenté le montant affecté à la sous-traitance avec le milieu protégé.

ACTION 2 : Sensibiliser les entreprises engageant une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) à l'emploi et au maintien dans l'emploi de personnes handicapées

Objectif : sensibiliser toutes les entreprises engageant une démarche GPEC au recrutement ou au maintien dans l'emploi de travailleurs handicapés

Responsable de l'action : DDTEFP

Partenaires : DDTEFP, Chambre de Métiers, AGEFIPH, CAP emploi, Cellule Maintien dans l'emploi, AFPA, branches professionnelles et entreprises, Chambre de Commerce et d'Industrie

Moyens :

- introduire une clause relative au maintien dans l'emploi et au recrutement de personnes handicapées dans les conventions financières de conseil et d'accompagnement des branches professionnelles, chambres consulaires et des entreprises.
- Elaborer un kit d'information à destination des entreprises sur l'offre de service mobilisable pour l'emploi des travailleurs handicapés (Cellule maintien dans l'emploi, CAP EMPLOI, ANPE, ...)

Indicateurs :

- nombre de branches professionnelles mobilisées
- nombre d'entreprises sensibilisées

ACTION 2-1 : Accompagner le maintien dans l'emploi par le reclassement professionnel

Objectif : Faciliter la réinsertion de 30 salariés en situation de reclassement professionnel pour des raisons de handicap, par année.

Responsable de l'action : AFPA

Partenaires : Cellule maintien dans l'emploi, CAP Emploi, AGEFIPH

Moyens : Convention AGEFIPH/AFPA
Indicateurs : Nombre de prestations réalisées pour le maintien dans l'emploi - reclassement professionnel

Action 2-2 : Mobilisation de la Chambre de Métiers et de l'Artisanat de la Vienne

Objectif : sensibiliser 200 chefs d'entreprises artisanales de la Vienne à la GPEC et en particulier à l'emploi des travailleurs handicapés . (action 2005-2006)

Responsable de l'action : Chambre de Métiers et de l'artisanat de la Vienne

Moyens : Dans le cadre de son action GPEC, la Chambre de Métiers et de l'Artisanat de la Vienne a programmé 10 réunions de sensibilisation à destination des Artisans et de leurs conjoints.

Ces Informations collectives ont pour objectif d'encourager le renouvellement des pratiques de gestion des ressources humaines dans l'Artisanat.

Lors de ces rencontres, la sensibilisation des entreprises sur le recrutement des Travailleurs Handicapés fera l'objet d'une approche particulière : intégration de « nouveaux publics » dans un contexte de déficit en main-d'œuvre qualifiée, définition de la notion de « handicap », question du maintien dans l'emploi des Travailleurs Handicapés dans les entreprises artisanales.

ACTION 3 : Mobiliser des entreprises partenaires signataires du pacte s'engageant sur une politique active d'insertion des personnes handicapées

Responsables de l'action : DDTEFP et ANPE

Objectif :

Mobiliser des entreprises de la Vienne s'engageant sur des objectifs de recrutement de personnes handicapées, de maintien dans l'emploi, d'adaptation de situation de travail, de qualification de salariés handicapés, d'accueil de stagiaires handicapés, de sous-traitance avec des entreprises adaptées (ateliers protégés) et centres d'aide par le travail.

Partenaires : entreprises, DDTEFP, ANPE, Cap Emploi, Région Poitou-Charentes, AGEFIPH, CAT et EA/AP, cellule maintien dans l'emploi, AFPA

Moyens : à préciser pour chaque entreprise partenaire

Indicateurs : selon les engagements des entreprises, par exemple :

- nombre d'entreprises signataires du PTE PH
- nombre de recrutements réalisés, dont nombre de contrats de professionnalisation et d'apprentissage
- nombre de maintiens dans l'emploi
- nombre de stagiaires accueillis
- montant des marchés de sous-traitance conclus avec les entreprises adaptées (ateliers protégés) et centres d'aide par la travail.

LES ENTREPRISES QUI S'ENGAGENT :

Un dizaine d'entreprises de la Vienne s'engagent dans le présent pacte sur une politique active en faveur de l'emploi des personnes handicapées, sur des opérations et objectifs concrets, qui feront l'objet d'une évaluation sur la durée du pacte et à son terme.

D'autres entreprises pourront rejoindre le pacte territorial, par voie d'avenant.

ADIA (Vienne)

Directeur : Monsieur François TINLAND (Directeur de Région Poitou-Charentes - Limousin)
Activité : travail temporaire
Effectif : 16 permanents, 1.845 salariés en mission (annuel)

Engagement :

- **chaque agence ADIA de la Vienne prend l'objectif de déléguer au moins trois travailleurs handicapés chaque mois** ; un suivi semestriel des résultats sera effectué par le directeur de région
- transmission systématique aux organismes s'occupant de l'insertion des travailleurs handicapés de nos recherches sur tout profil
- communication vers les organismes TH de toute nos recherches de stagiaires. Objectif : un stagiaire minimum pris chaque année par ADIA dans ses agences de la Vienne
- campagne d'affichage ADIA permanente sur notre politique d'emploi en faveur des travailleurs handicapés dans toutes les agences ADIA
- distribution systématique de nos documents de communication sur notre politique TH lors de chaque salon auquel participera ADIA
- un mailing annuel réalisé par ADIA auprès de tous nos clients sur notre politique TH avec information sur les nouvelles dispositions légales
- formation de tous les collaborateurs commerciaux ADIA sur les nouvelles dispositions légales

AUCHAN de Fontaine le Comte, Chasseneuil et Châtellerault

Activité : hypermarché

	Directeurs	**Effectifs moyens**
Auchan de Fontaine le Comte	Monsieur Lionel PERRONE	200
Auchan de Chasseneuil	Monsieur Richard GUILBERT	230
Auchan de Châtellerault	Monsieur François PULIDO	215

Contexte :

Auchan au plan national, mène une politique active en faveur des travailleurs handicapés.

Ainsi le bilan des actions menées depuis 1992 et au travers de son 4ème accord de 2002 à 2004, met en évidence des points de progrès comme :

- 199 embauches de travailleurs handicapés pour un engagement de 100.
- Accueil de 148 stagiaires dans le cadre de la formation professionnelle.
- 70 % de l'effectif des travailleurs handicapés ont plus de 10 ans d'ancienneté
- 80 % des emplois sont en surface de vente, (50 % des travailleurs handicapés sont Employés Libre Service et 50 % hôtesses de caisse).
- Etudes d'ergonomie, création de fiches de postes avec préconisation d'aptitudes physiques par les médecins du travail, partenariat avec la FNATH, présentation des métiers et des contraintes des postes, achat de matériel adapté à l'handicap et plus généralement adaptation des postes de travail.
- Recours au service de la sous traitance des ateliers protégés ou des centres d'aides par le travail.
- 1ère place au trophée « Handicap et Compétences » remis en novembre 2004
- Signature d'une convention territoriale par notre magasin de DOUAIS

Engagement :

A ce titre, les trois magasins Auchan de la Vienne s'engagent :

- S'appuyant sur la convention de partenariat signée entre le magasin de FONTAINE le COMTE et l'ANPE de POITIERS le 12 mai 2005 et grâce au concours de CAP EMPLOI,

- à privilégier au cours des trois années 2005 à 2007 chaque fois que possible, le recrutement de collaborateurs handicapés, certains par l'intermédiaire de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage, l'objectif étant d'intégrer sur cette période de référence, 15 collaborateurs s'inscrivant dans ce statut.
- A être acteurs dans la création d'une démarche avec le Groupement Local Employeurs Nord-Vienne, visant à favoriser l'intégration de personnel handicapé dans nos entreprises.
- A promouvoir dans toutes les instances impliquées, les métiers de la Grande Distribution.
- A inscrire dans leurs plans de formation des trois années de référence, des actions visant à favoriser le maintien dans l'emploi de leurs salariés déclarés handicapés, et de favoriser pour ceux qui le souhaiteraient, la validation de leurs acquis par l'expérience (V.A.E.).
- A associer leurs médecins du travail à des actions prioritaires en faveur du handicap, études sur les inaptitudes, adaptation du poste de travail et susciter leur participation pour favoriser la reconnaissance COTOREP des salariés Auchan qui pourraient être concernés.

CAISSE D'EPARGNE POITOU-CHARENTES Poitiers

Directrice des ressources humaines : Madame Christine STIVIN
Effectif :

Engagement :

Les grands axes de la politique de recrutement et d'intégration des personnes handicapées au sein de la Caisse d'Epargne Poitou-Charentes font actuellement l'objet de négociations entre les partenaires sociaux.

Sans préjuger des décisions qui seront issues de ces négociations, la Caisse d'Epargne Poitou-Charentes s'engage d'ores et déjà sur les points suivants :

- Proposition de 4 à 5 contrats d'apprentissage ou de professionnalisation à des personnes handicapées
- Proposition de stages à des étudiants handicapés

CEGETEL SERVICE Futuroscope - Chasseneuil

Directeur : Monsieur Stéphane GROZ
Activité : centre de service clientèle à distance
Effectif : environ 600 salariés

Contexte :

Le groupe SFR CEGETEL, mène une politique favorisant l'intégration des travailleurs handicapés, se traduisant par un accord triennal 2003-2005.

Engagement du site de POITIERS :

- recruter 5 travailleurs handicapés, notamment en contrat de professionnalisation.
- développer la formation amont, en collaboration avec l'AFPA, afin de combler les lacunes primaires éventuelles (utilisation de l'informatique, principalement).
- adapter la formation d'intégration, en démultipliant le nombre de formateurs internes.
- accroître les chances d'intégration, en plaçant les travailleurs handicapés en parrainage renforcé au cours des premières semaines d'embauche.
- renforcer le tutorat dédié en formant des collaborateurs volontaires au « tutorat handicap ».
- diffuser la culture d'intégration des travailleurs handicapés en organisant un à deux ateliers par an de sensibilisation au handicap avec le concours d'une association (horizon 2000).

GROUPEMENT LOCAL D'EMPLOYEURS MODE D'EMPLOI NORD-VIENNE à Naintré

Directeur : Monsieur Thierry CHEVALLEREAU

Activité : groupement d'employeurs réunissant 50 entreprises adhérentes, sur le département de la Vienne, intervenant principalement dans les secteurs d'activité de l'industrie, agroalimentaire, de la métallurgie, de la papeterie, de la logistique, de la distribution et des services.

Effectif : 91 (en équivalent temps plein)

Engagement :

Le directeur du groupement local d'employeurs (GLE) s'engage à mobiliser l'ensemble des entreprises adhérentes à l'emploi de travailleurs handicapés, notamment par de la communication basée sur l'expérience du GLE, qui emploi depuis plusieurs années deux salariés handicapés (un homme et une femme) qui partagent leur temps de travail au sein de plusieurs entreprise, et en favorisant l'emploi de personnes handicapées.

Le groupement local d'employeurs contribuera, par un effet levier auprès de ces entreprises, au développement de l'emploi des personnes handicapées.

PBL SA - Saint-Pierre d'Exideuil (PBL SAS au capital de 500.000 €)

Président : Monsieur Patrick BESOGNE
Activité : Industrie de biens d'équipement - Fabrication de lames de tondeuses (leader mondial) et de toutes pièces coupantes pour la motoculture de plaisance et l'agriculture.
Effectif moyen : 200 personnes.

Engagement :

Le président de la société PBL a fait le choix de soutenir activement le développement du travail en milieu protégé.
Au vu des contraintes liées à l'organisation du travail en 3 / 5 huits, il nous est paru peu souhaitable d'augmenter le nombre de travailleurs handicapés dans nos locaux.
Notre engagement a plutôt porté sur la création d'un atelier protégé : Delta 86 (bientôt entreprise adaptée) sur Saint-Pierre d'Exideuil, dont l'activié a démarré mi-mars 2005.
Notre société s'engage à garantir à court terme un marché de sous-traitance à l'atelier protégé correspondant à 8 postes de travail.

Ce projet présente trois avantages principaux :

- la mobilisation des collectivités locales, soucieuses comme PBL SA d'un rôle social et d'un développement dans les zones rurales : construction d'un bâtiment relais.
- la création d'une offre d'insertion en atelier protégé sur l'arrondissement de Montmorillon, qui n'en disposait pas jusqu'alors.
- « Délocalisation sociale et locale » : Cela permet de réaliser en sous-traitance locale des opérations de production simples, sans grande valeur ajoutée, à des coûts se rapprochant des pays à bas salaire.

THALES AVIONICS CLI
Rue Marcel Dassault - Châtellerault

Directeurs : Monsieur CUSSOT
Activités : Maintenance matériel de contrôle de de navigation aérienne
Effectifs : 435

THALES AVIONICS
Rue de la Brelandière - Châtellerault

Monsieur Pierre-Emmanuel RAUX
Développement et conception d'instruments d'aide à la navigation
250

Engagement : les deux établissements de Châtellerault s'engagent, notamment dans le cadre de l'accord national d'entreprise, sur l'emploi des personnes handicapées :

- accueillir des stagiaires handicapés
- conclure 10 % des contrats de professionnalisation et d'apprentissage avec des travailleurs handicapés
- accueillir 10 % d'étudiants handicapés parmi les stagiaires d'écoles reçus
- recruter des personnes handicapées sur les postes à pourvoir. (en lien avec la mission handicap national de Thalès)

VEDIOR BIS

Activité : entreprise de travail temporaire

	Agence de Poitiers	**Agence de Châtellerault**
Directeur :	Monsieur Jean-Philippe GAPIER	Monsieur Ludovic GAZEAU
Effectifs :	4 permanents	4 permanents
	200 salariés en mission (mensuel)	130 salariés en mission (mensuel)

Contexte : Depuis 2000, Vedior Bis mène une politique active en matière d'emploi des personnes TH. En effet, Vedior Bis a conclu sa 3ème convention nationale avec l'AGEFIPH, qui couvre la période 2004-2006. Les actions prévues :

Vers les collaborateurs TH :
- plus de 3.000 TH ont été délégués en 2004 (soit 656 ETP) dans plus de 3.600 entreprises
- plus de 300 formations ont été réalisées pour des TH (dont plus de 30 contrats d'alternance)
- Les TH délégués le sont dans tous les secteurs d'activités et pour tout type de métiers : 71% industries basse ou haute qualification, 12% Tertiaire, 9% BTP, 6% Logistique, 2% branche spécifique.
- 1 TH sur 3 a été inclus dans nos programmes de fidélisation , contre 1 sur 4 pour les personnes dites valides
- 40% des collaborateurs intérimaires TH ont été employés durablement par les entreprises suite à leur mission (contre 30% pour les personnes dites valides)

Vers les permanents :
- entre 2002 et 2003, plus de 1.500 permanents ont été formés à la problématique TH
- en 2004, plus de 5 permanents TH ont été recrutés, des stagiaires TH ont été employés et des contrats d'alternance ont été mis en place
- Vedior Bis travaille avec la sous-traitance (plus de 10 Ateliers Protégés et CAT)

Actions spécifiques : organisation de journées de recrutement de TH, petits déjeuners débat, …

Engagement locaux :

Les agences s'engagent à promouvoir activement l'emploi de personnes handicapées, notamment par la voie de la qualification, en fonction des besoins des entreprises.

L'année 2004 a déjà été porteuse en formations qualifiantes à destination des travailleurs handicapés avec 16 contrats de professionnalisation en tant que chauffeur SPL et préparateurs de commandes – caristes.

Dés le 19 janvier 2005, les agences de la Vienne ont organisé un petit déjeuner afin de promouvoir auprès de nos entreprises clientes les délégations de personnels reconnus travailleur handicapé.
Cette démarche à déjà produit ses effets puisque nous comptons quinze travailleurs handicapés chaque semaine dans nos effectifs de salariés en missions.

De plus, nous comptabilisons 5 travailleurs handicapés sous contrats de formations CIPI d'une durée de 270 heures et 2 contrats de professionnalisation de 6 mois, qui font accéder directement à un emploi en tant que préparateur de commandes – Cariste ; métier en pénurie de notre secteur.

Enfin, pour répondre aux besoins d'une entreprise sur un métier en tension, l'agence de Châtellerault et Poitiers vont conclure 10 à 12 contrats de professionnalisation sur les métiers de la soudure, avec des travailleurs handicapés.

AXE 2 : FAVORISER L'ACCES A L'EMPLOI

Objectif : faciliter l'accès ou le retour à l'emploi des demandeurs d'emploi handicapés

L'accès à l'emploi des personnes handicapées doit être appuyé par une action volontariste du Service Public de l'Emploi, notamment par la mobilisation des moyens d'accompagnement, de formation et de qualification, et des mesures d'accès à l'emploi.

ACTION 4 : Accompagner les demandeurs d'emploi handicapées pour un retour à l'emploi

Contexte : A fin décembre 2004 les demandeurs d'emploi reconnus travailleurs handicapés représentaient 9% de la D.E.F.M. (catégories 1, 2, 3). L'Agence a mobilisé 10,5% de ses prestations pour ce public.

Objectif : poursuivre l'effort en direction des demandeurs d'emploi handicapés dans leur démarche de retour à l'emploi en mobilisant 5 000 prestations pour ce public.

Responsable de l'action : ANPE et CAP emploi

Partenaires : SPE, coordination PDITH, prestataires, AGEFIPH

Moyens : Mobilisation de l'ensemble des conseillers de la Vienne par une action de formation interne. Mise en œuvre autant que de besoin de prestations spécifiques.

Indicateurs :
- Part des demandeurs d'emploi handicapés dans les bénéficiaires de prestations
- Part des demandeurs d'emploi handicapés dans la demande d'emploi totale

ACTION 5 : Apprentissage des jeunes handicapés

Action inscrite sous réserve des conclusions des travaux conduits en commission régionale et de leur validation en commission permanente, probablement avant le 30 juin 2005.

Objectif : Augmenter le nombre de contrats d'apprentissage conclus chaque année (22 contrats en 2004). L'objectif chiffré sera défini après conclusion de la convention d'objectifs et de moyens entre l'Etat et la Région.

Responsable de l'action : Région

Partenaires : Région Poitou-Charentes CM, CCI, les CFA de la Vienne, DDTEFP, IME, Centre "Les Terrasses", AGEFIPH, Missions locales et Permanences d'accueil, d'information et d'orientation.

Moyens : A préciser en déclinaison de la convention d'objectifs et de moyens en cours d'élaboration

Indicateur : nombre de contrats conclus

ACTION 6 : Qualifier des demandeurs d'emploi handicapés pour un retour à l'emploi

Objectifs (annuels):

- Favoriser l'émergence d'un projet professionnel et aider à la construction d'un parcours de formation pour : 150 demandeurs d'emploi handicapés (S2)
- Former 60 demandeurs d'emploi handicapés, et les amener à un titre professionnel ou à un Certificat de Compétence Professionnelle
- Faire bénéficier 60 demandeurs d'emploi handicapés de prestations associées à la formation favorisant la réussite des parcours et l'insertion dans l'emploi
  - suivi psycho-pédagogique pendant la formation
  - accompagnement vers et dans l'emploi.

Responsable de l'action : AFPA

Partenaires : Service Public de l'Emploi, AGEFIPH, CAP Emploi.

Moyens : Pour réaliser l'ensemble de ces prestations, l'AFPA mobilisera :
- Les moyens délégués par l'Etat dans le cadre du Programme d'Activité Subventionné Emploi
- Les ressources prévues dans la convention AGEFIPH/AFPA

Indicateurs : S2 réalisés, Entrées en formation, Titres et CCP délivrés.

ACTION 7 : Mobiliser les mesures d'aide à l'emploi

Objectif :
Conclure **20 %** des Contrats Initiative Emploi (CIE) et des Contrats d'Accès à l'Emploi (CAE) au bénéfice de demandeurs d'emploi handicapés, soit **100 CIE et 190 CAE** en 2005, sur la base de l'objectif programmé

Responsable de l'action : Service Public de l'Emploi de la Vienne

Partenaires : Service public de l'emploi, CAP Emploi

Moyens :

Dans le cadre des nouvelles mesures Emploi de l'Etat du Plan de Cohésion Sociale (CIE et CAE), les demandeurs d'emploi handicapés ont été ciblés comme public prioritaire dans la Vienne, et ouvrent droit pour l'employeur au taux maximum de prise en charge par l'Etat prévu en Poitou-Charentes:

- CIE : 37 % du SMIC (ou 42 % si action de formation qualifiante)
- CAE : 90 % du SMIC

Indicateur : % des contrats conclus pour des personnes handicapées

AXE 3 : RAPPROCHER LE MILIEU DE TRAVAIL PROTEGE ET LE MILIEU ORDINAIRE

ACTION 8 : action expérimentale de sortie de CAT vers le milieu ordinaire de travail

Objectif : accompagner, à titre expérimental, l'accès au milieu ordinaire de travail de personnes handicapées sortant de CAT de la Vienne

Responsable de l'action : DDASS ou collectif des CAT

Partenaires : Collectif des CAT de la Vienne, DDASS, coordination PDITH, AGEFIPH, DDTEFP

Moyens :

La DDASS « gèlera » 3 à 5 places des contingents de création qui lui seront attribués au cours des exercices 2005 à 2007. Ces crédits permettront :

1- de créer un poste dédié à cette action, qui pourra bénéficier à l'ensemble des établissements du département : prospection des entreprises, préparation et accompagnement du parcours de sortie.
2- de sécuriser les parcours d'insertion en permettant le financement temporaire de places supplémentaires permettant le retour au sein de l'établissement d'origine si nécessaire.
3- d'admettre des personnes supplémentaires en CAT sur les places libérées par les personnes bénéficiaires de l'action.

Un accord cadre sera signé entre la DDASS et les directeurs des établissements intéressés formalisant les engagements des parties et les modalités pratiques retenues.

Indicateurs : nombre de personnes insérées durablement dans le milieu ordinaire de travail

ACTION 9 : Dynamiser l'évolution des emplois d'entreprises adaptées (ateliers protégés) vers les entreprises habituelles

Objectif : mobiliser les entreprises adaptées (ateliers protégés) et les entreprises du secteur habituel pour permettre l'accès à l'emploi adapté des personnes handicapées

Responsable de l'action : GAP-UNETA Poitou-Charentes

Partenaires : CAP Emploi, Entreprises, DDTEFP, AGEFIPH, AFPA, coordination PDITH…

Moyens :

- Concertation avec les pouvoirs publics dans le cadre du dispositif réglementaire de la nouvelle loi (2005 est une année de transition pour les ateliers protégés)
- Accentuer le partenariat avec les entreprises mais aussi avec les trois fonctions publiques assujetties en 2006 à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés pour développer les relations commerciales et les sorties de salariés de l'EA vers le milieu dit habituel.(évaluation des besoins)
- Valoriser la professionnalisation et la formation des salariés de l'EA en adéquation avec les demandes des entreprises .

Actions :

- Redynamiser le collectif régional des ateliers protégés /entreprises adaptées (sensibiliser les entreprises du milieu habituel à connaître les compétences des EA – site internet – réunion d'information avec la CCI – le MEDEF ….)

- Réflexion avec les EA sur les pratiques régionales dans le cadre des sorties vers le milieu habituel - Etude et évaluation des moyens mis en œuvre – statistiques

- Réflexion avec la DDTEFP et l'AGEFIPH sur les entreprises qui ne satisfont pas à leur obligation d'emploi de TH, en lien avec l'action 1 conduite par CAP Emploi – Etude des conditions à mobiliser pour favoriser les sorties des EA vers le milieu habituel

- Renforcer les relations avec les organismes de formation (AFPA ….) pour développer les compétences des salariés de l'EA- Approche des dispositifs de VAE (élévation des compétences)

Indicateurs : nombre de formations suivis, nombre de démarche VAE engagées, nombre de certifications obtenues (formation et VAE), nombre de sorties en emploi durable vers le milieu habituel

AXE 4 : ORGANISER L'INFORMATION SUR L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPEES

ACTION 10 : Mobiliser les ressources du Centre National sur le Travail des Handicapés de Roiffé

Contexte ; L'offre de service du CNTH se décline autour de trois axes :

- Le développement de compétences :

L'offre de formation du CNTH propose des outils et des moyens de professionnalisation des acteurs de l'insertion professionnelle des personnes handicapées. Il vise une meilleure connaissance du champ du handicap qui favorise l'appropriation d'une démarche d'accompagnement de la personne. Il apporte la connaissance du champ qui permet l'adaptation de l'ingénierie et de la pédagogie. Les actions courtes répondent à un besoin souvent repéré de l'approche globale d'un sujet. Les actions proposées sont rassemblées en quatre catégories :

- sensibilisation,
- démarches et méthodes,
- instrumentation,
- échanges et pratiques.

Ce secteur développe et met en place également une ingénierie spécifique pour répondre aux besoins des acteurs locaux : à cet effet notons la formation sur la nouvelle loi du handicap, la classification internationale de fonctionnement du handicap,...

- L'expertise spécialisée dans le domaine du handicap :

Appui aux centres de formation, conseil et expertise auprès des établissements spécialisés et de droit commun, conception et/ou adaptation de services spécifiques, ingénierie pédagogique adaptée, collaboration avec le secteur protégé : VAE, accès au milieu ordinaire de travail, ...

- Un centre de ressources spécialisées sur la formation des personnes handicapées :

Mise à disposition de ressources (sous format papier, numérique, vidéo) sur la connaissance des déficiences, capitalisation des expériences et savoir-faire, diffusion des pratiques et mise en réseau des partenaires.
site Internet dédié (194 395 connexions fin 2004), service réponses SVP, prêt de documents, organisation de séminaires. www.cnth-roiffe.afpa.fr;
Organisation de séminaires- colloques sur la thématique générale du handicap afin de valoriser les réalisations des porteurs de projets.
Production ou co-production de réalisation visuelles sur les expériences mises en œuvres.

Objectif :

Sur ces trois champs d'activités mettre à disposition des acteurs locaux, l'infrastructure et les capacités d'ingénierie du Centre National de Roiffé dans le cadre de cahiers des charges définis.
Notons à titre d'exemple :

- L'ouverture d'un forum d'échange des bonnes pratiques départementales sur notre site internet.
- L'ingénierie de parcours de formation adaptés visant les emplois locaux porteurs.
- La mise en place de dispositifs de VAE facilitant l'accès en milieu ordinaire de travail pour le secteur protégé.
- L'organisation de séminaires- « colloque » en direction des entreprises locales pour faciliter l'emploi des personnes en situation de handicap.

Responsable de l'action : CNTH de Roiffé

Partenaires : tout le réseau AFPA Local et les acteurs concernés.

Moyens : à définir en commun lors de l'ingénierie des projets communs.

ACTION 11 : Relayer les informations sur l'emploi des personnes handicapées, nouvelles dispositions législatives, services, aides et moyens disponibles sur le territoire

Les actions d'information et de communication sont un moyen nécessaire d'accompagnement du pacte territorial. Une coordination des initiatives sera mise en place, autour d'un véritable plan de communication, pour éviter les redondances et brouillage de l'information. Chacun des partenaires de l'action mobilisera des moyens internes (différents supports de communication : revue interne, lettre au adhérents, réunions thématiques, ...).

Responsables des actions :

- Chambres de Commerce et d'Industrie de la Vienne
- Chambre de Métiers et de l'Artisanat de la Vienne
- MEDEF Vienne
- ANDCP Poitou-Charentes

Objectifs :

Informer les ressortissants et adhérents sur la réalité de l'emploi des travailleurs handicapés.
Apporter appui et conseil, en relais des structures spécialisées.

Indicateurs :

- nombre d'informations réalisées
- nombre d'entreprises sensibilisées
- nombre de responsables des ressources humaines mobilisés
- référents "handicap" internes identifiés

Moyens :

- Organiser des actions de communication et d'information auprès des ressortissants, des adhérents et du grand public

- Désigner un référent "handicap" en interne (CCI et CMAV)

- Organiser le relais avec les partenaires spécialisés (CAP Emploi, Agéfiph, ANPE, Cellule Maintien dans l'emploi)

Déclinaison de l'action de la Chambre de Métiers et de l'Artisanat de la Vienne

Dans le cadre de la convention nationale AGEFIPH/APCM 2004-2006, la Chambre de Métiers et de l'Artisanat de la Vienne s'est engagée dans un travail partenarial avec le réseau national.
Ce travail d'échange et de capitalisation, vise notamment à harmoniser l'offre de service des Chambres de Métiers et de l'Artisanat en matière d'insertion professionnelle des Personnes Handicapées :

- Accueil des porteurs de projet (création ou reprise) en situation de handicap.
- Accueil, information et orientation des Personnes Handicapées dans les filières de formation du secteur des Métiers.
- Appui conseil aux chefs d'entreprises artisanales sur le recrutement et le maintien dans l'emploi des Personnes Handicapées.
- Relais avec l'ensemble des partenaires disposant d'une expertise dans le champ du handicap (COTOREP, PDITH, Conseils Régionaux, Conseils Généraux, AGEFIPH, CAP'EMPLOI, ANPE...).

Moyens : mise en place d'un « Référent Handicap » dans les Chambres de Métiers et de l'Artisanat.

Partenaires : Chambres consulaires, ANDCP, Cap Emploi, AGEFIPH, ANPE, DDTEFP, Conseil Général, coordination PDITH, Cellule maintien dans l'emploi

ARTICLE 3 : CONDITIONS DE REUSSITE DU PACTE TERRITORIAL

Le pacte territorial est un engagement des parties signataires décliné en actions opérationnelles faisant l'objet de critères d'évaluation précis, visant à répondre de manière concrète aux priorités retenues dans la Vienne, déclinées en axes d'intervention.

L'ensemble des acteurs économiques, sociaux et institutionnels œuvrant dans le cadre de l'insertion professionnelle et sociale des personnes handicapées de la Vienne est concerné par ce pacte.

La réussite des actions inscrites au présent pacte nécessite un engagement particulier et spécifique des partenaires signataires, et ceux qui s'y associeront ultérieurement.

ARTICLE 4 : DISPOSITIONS FINANCIERES

Pour les actions du pacte qui s'appuient sur des subventions de l'Etat (SPE) et de l'AGEFIPH en 2005, les financements seront reconduits, après évaluation annuelle des résultats intermédiaires, dans la limite des crédits mobilisables.
Les partenaires signataires du pacte dégageront les moyens nécessaires à la mise en œuvre des actions pour lesquelles ils s'engagent.

ARTICLE 5 : DUREE DU PACTE

Le pacte est conclu pour une durée de trois ans.

ARTICLE 6 : SUIVI ET EVALUATION DU PACTE

Le comité de pilotage du programme départemental d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés veille à la mise en œuvre et à la bonne exécution du pacte territorial.

Il réalisera une évaluation annuelle des actions et du niveau de réalisation des objectifs et engagements, tant en termes quantitatif que qualitatif.

Des tableaux de bord réunissant des indicateurs d'activité et de résultats seront mis en place pour suivre le pacte et mesurer son impact.

Un bilan annuel d'évaluation sera diffusé à l'ensemble des partenaires du pacte territorial.

ARTICLE 7 : ELARGISSEMENT DU PACTE TERRITORIAL

Pour permettre l'intégration de partenaires et d'actions qui n'ont pu être associés, faute de temps, aux travaux d'élaboration du plan d'actions, des avenants au présent pacte pourront être conclus au cours de sa première année.

Ces avenants pourront porter sur :

- de nouveaux partenariats, avec notamment des entreprises, des partenaires sociaux, les fonctions publiques, des collectivités territoriales, ...

- de nouvelles actions (voire axes), en particulier celles citées en préambule (fonctions publiques, création - reprise d'entreprise, maintien dans l'emploi, apprentissage, formation et validation des acquis de l'expérience).

Les signataires du pacte territorial pour l'emploi des personnes handicapées de la Vienne :

Fait à Poitiers, le 13 mai 2005

La Secrétaire d'Etat
aux Personnes Handicapées

Marie-Anne MONTCHAMP

M. le Préfet
de la région Poitou-Charentes
Préfet de la Vienne

Bernard PREVOST

P/la Présidente
du Conseil Régional Poitou-Charentes
Le Conseiller Régional

Patrick LARIBLE

L'AGEFIPH
Le délégué régional

Daniel DIAS

L'ANPE
le directeur départemental

Georges LEMOINE

l'AFPA
le directeur régional

Gérard PLAUD

le CNTH AFPA
le directeur

Philippe PAGER

CAP Emploi
la présidente

Pierrette ROUSSEAU

La Chambre de Commerce
et d'Industrie
le président

Alain DEBUSCHERE

La Chambre de Métiers
et de l'Artisanat
le président

Joël GODU

L'ANDCP
Poitou-Charentes
le président

Christophe BOUET

le MEDEF Vienne
le président

Didier GEORGET

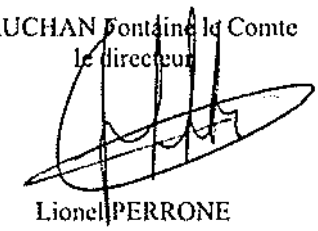
Le Collectif des C.A.T
de la Vienne
Le président

Eric PIGNON

Le PDITH
Le coordinateur

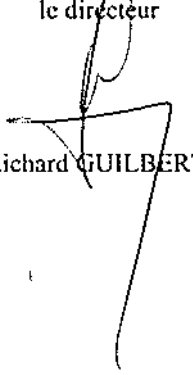
Vincent GAZEAU

AUCHAN Fontaine le Comte
le directeur



Lionel PERRONE

AUCHAN Chasseneuil
le directeur

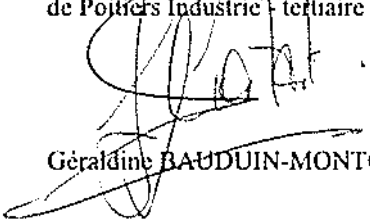


Richard GUILBERT

AUCHAN Châtellerault
le directeur

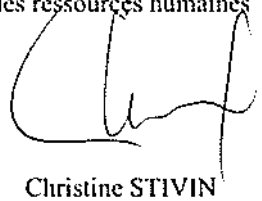
François HULIDO

ADIA Vienne
P/ le directeur régional
la directrice de l'agence
de Poitiers Industrie - tertiaire



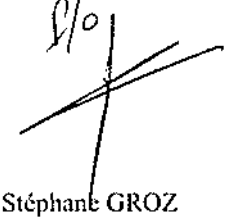
Géraldine BAUDUIN-MONTOUT

Caisse d'Epargne Poitou-Charentes
la directrice
des ressources humaines



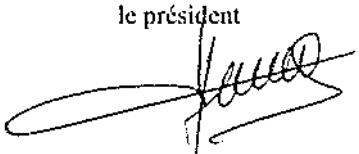
Christine STIVIN

CEGETEL
le directeur



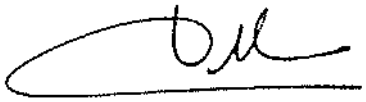
Stéphane GROZ

GAP-UNETA
Poitou-Charentes
le président



Laurent NOUAILLAT

GLE Mode d'emploi
Nord Vienne
le directeur

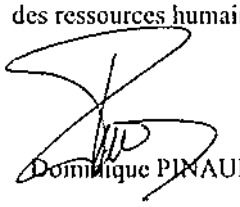


Thierry CHEVALLEREAU

PBL SA
le président

Patrick BESOGNE

THALES AVIONICS CLI
le directeur
des ressources humaines

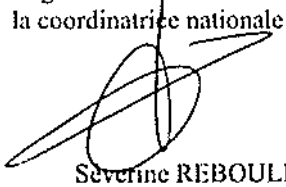


Dominique PINAUD

THALES AVIONICS
le directeur

Pierre-Emmanuel RAUX

VEDIOR BIS
P/ agences de Poitiers et Châtellerault
la coordinatrice nationale Handicap



Séverine REBOULLET